

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Mataram**

**Miratunnisah\*, Sulaimiah**

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Mataram, Indonesia;*

### **Kata Kunci**

**Kata kunci:** prestasi kerja; disiplin kerja; lingkungan kerja; motivasi kerja

### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Kota Mataram yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal. Metode pengumpulan data menggunakan metode sampel dengan jumlah populasi sebanyak 397 orang dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas kemudian menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas. Pengujian selanjutnya menggunakan model analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, uji t, dan uji R<sup>2</sup>. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (3) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Keywords**

**Keywords:** work performance; work discipline; work environment; work motivation

### **Abstract**

Employee career development plays an important role for employees, a clear career path is needed by employees. This study aims to determine the effect of work experience, training, work performance on the career development of BKD employees in NTB Province. The research population consisted of all BKD employees in the NTB Province, consisting of 91 respondents. In this study using multiple regression analysis techniques. This type of research is associative research. Data processing in this study uses SPSS 26 For Windows. Based on the research that has been done, it is found that work experience, training and work performance have a positive and significant influence on the career development of BKD employees in NTB ProvinThis study entitled The Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Nurse Work Performance at Mataram City Hospital which aims to determine the effect of each work discipline variable (X1), work environment (X2), and work motivation (X3) on work performance (Y). The type of research used in this research is causal associative. The data collection method uses the sample method with a total population of 397 people and the number of samples taken is 80 respondents. The type of data used in this research is quantitative data. Tests in this study used an instrument test which consisted of a validity test and a reliability test then used the classic assumption test which consisted of a normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Subsequent tests use a multiple linear regression analysis model consisting of the F test, t test, and R<sup>2</sup> test. The data analysis technique used the SPSS version 26 program. The results showed that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on work performance (2) Work environment has a positive and significant effect (3) Work motivation has a positive but not significant effect on work performance.

\*Corresponding Author: **Miratunnisah**, Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Indonesia;  
Email: miratunnisahn@gmail.com

**DOI:** <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i3.382>

History Artikel:

Received: 24 Juli 2023 | Accepted: 27September 2023

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno 2012:149). Prestasi kerja dapat diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama dan inisiatif (Mangkunegara, 2017). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Kusnendi (2012:56), adalah Motivasi, Pendidikan, disiplin kerja, lingkungan kerja, keterampilan, dan sikap etika kerja.

Tabel 1. Target Total Rata-rata Prestasi Kerja Perawat RSUD Kota Mataram Tahun 2022

No	Indikator penilaian prestasi	Target Skor/Tahun	Realisasi Skor/Tahun
1.	Kualitas dan Kuantitas Kerja	70%	90%
2.	Manajemen Waktu	70%	82%
3.	Tingkat Potensi Diri	70%	75%
4.	Hubungan dengan rekan kerja	70%	80%
Total Rata-rata		70%	81,75%

Sumber : RSUD Kota Mataram

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa total rata-rata target yang berhasil direalisasikan oleh perawat pada tahun 2022 sebesar 81,75%, namun hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja belum mencapai target yang ditetapkan. Berawal dari kondisi tersebut RSUD Kota Mataram terus berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja perawatnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2001:129), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Rivai (2008:444) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang adalah tingkat kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab pada pekerjaan, dan balas jasa (gaji dan kesejahteraan).

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja oleh Frisca Tuju dkk (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Jouita Victoria Pattynama dkk (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selain disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut (Nitisemo, 2010, hal.109) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sunyoto (2015 :38) lingkungan kerja dapat dinilai dari hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja oleh Muhammad Noor (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Moh. Faisol Rahman (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya ada satu faktor lagi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi kerja. Siagian (2001:102) mendefinisikan motivasi adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa

tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan. Disamping itu usaha untuk memacu prestasi kerja pegawai, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk motivasi apa yang dapat diberikan sesuai dengan kondisi kerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011 : 111) motivasi dapat diukur dari kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan serta rekan kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja oleh Mochamad Khafidz (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yanne Aldi dkk (2019) dengan hasil menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Fenomena terkait disiplin kerja para perawat yang ditemui yaitu kehadiran perawat pada saat pergantian sif yang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan keterlambatan jam pulang perawat sebelumnya.

Selanjutnya terkait dengan lingkungan kerja yang ada di RSUD Kota Mataram. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sangat diperhatikan. Fasilitas yang diberikan oleh RSUD Kota Mataram tersebut berupa peralatan kerja yang memadai sehingga membantu para perawat dalam melakukan pekerjaannya, fasilitas lain berupa kantin, serta ruang kerja yang disediakan. Selain itu, pihak Rumah sakit menerapkan system rolling perbulannya untuk perawat agar dapat berbaur dan tidak membentuk kubu sehingga menciptakan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya serta tercipta rasa kekeluargaan antar perawat.

Adapun motivasi kerja perawat di RSUD Kota Mataram cukup beragam. Diantaranya yaitu karena kebutuhan fisiologis dapat terpenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, selain itu pihak Rumah Sakit juga memberikan jaminan asuransi keselamatan serta jaminan pembinaan karier bagi perawat sehingga dapat memotivasi para perawat dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sutrisno (2015:150) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap

perannya dalam pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2015 : 16) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya . Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya. Hasil kerja tersebut tidak terbatas hanya pada karyawan yang memangku jabatan saja, tetapi kepada seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Kusnendi (2012) diantaranya adalah :

#### **1. Motivasi**

Pimpinan organisai perlu mengetahui motivasi kerja dan anggota organisasi (pegawai). Karena mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

#### **2. Pendidikan**

Pada umumnya seseorang seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik karena pendidikan merupakan syarat dalam meningkatkan prestasi kerja.

#### **3. Disiplin kerja**

Disiplin kerja mempunyai hubungan erat dengan prestasi kerja, kedisiplinan dilakukan dengan suatu latihan antara disiplin dengan menghargai waktu dan biaya.

#### **4. Keterampilan**

Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus dan lain-lain.

#### **5. Sikap Etika Kerja**

Sikap dan etika dalam hubungan bekerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras, serasi serta seimbang dalam perilaku dalam proses produksi dapat meningkatkan prestasi kerja.

#### **6. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pemimpin yang care akan memberikan dampak positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan yang sehat dalam perusahaan atau organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2017) indicator dari prestasi kerja adalah:

#### **1. Kuantitas Kerja**

Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

## 2. Kualitas Kerja

Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

## 3. Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

## 4. Inisiatif

Bersehat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

## Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2013:305) mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku perawat sehingga para perawat tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para perawat yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Mangkunegara, (2013:129) mengatakan *discipline is management action to enforce organization standar*, yang artinya disiplin kerja sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. (Sutrisno, 2009)

## Indikator Disiplin kerja

Menurut Rivai (2008:444) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang adalah:

1. Tingkat kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Tanggung jawab pada pekerjaan
4. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

## Lingkungan kerja

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat perawat dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2015:118) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Nitisemo, 2010, hal.109) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Menurut Simanjuntak (2011:86) Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja perawat. Sedarmayanti (2011:2) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya maupun pekerjaannya.

## Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007: 21) Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

### 1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan perawat seperti kursi, meja, dan alat kerja lainnya.
- b. b.Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan penggunaan warna pada ruangan”.

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 31) mengatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2010, hal.46) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri atas :

1. Alat Penunjang Pekerjaan
2. Penerangan
3. Suara Bising
4. Temperature Udara
5. Hubungan Bawahan dengan Atasan
6. Hubungan antar karyawan

### **Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2005) dalam Kadarisman (2013:276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (1982) dalam Kadarisman (2013:274) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2009).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidak mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

### **Indikator Motivasi**

Menurut (Mangkunegara, 2011, hal.111) motivasi dapat diukur dengan indicator sebagai berikut :

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dengan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas atau sasaran yaitu selalu mengutamakan pada tugas atau pekerjaan.
5. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan yaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan.
7. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat bekerja sama saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi perawat dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif yang menggunakan hubungan kausal. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Kota Mataram yang berjumlah 397 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan *teknik probability sampling* dengan menggunakan metode proportional random sampling. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang yang dibagi rata kesetiap bidang atau bagian dalam perusahaan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel survey. Metode sampel survey adalah pengambilan data sampel dari sebuah populasi baik populasi besar ataupun kecil dengan tujuan untuk menemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Mataram yang berlokasi di Jl. Bung Karno No. 3, Pagesangan Timur, Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2007). Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{kritis}$  ( $r_{hitung} \geq 0,30$ ) maka instrument dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa item pertanyaan dari X1, X2, X3 dan Y memperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,219 yang artinya semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan

konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner(Nugroho, 2005).

Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien realibilitas sebesar 0,6 atau lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Standard Cronbach's Alpha (a)	Kriteria
1	Prestasi Kerja (Y)	0,919	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X1)	0,741	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,823	0,6	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0,865	0,6	Reliabel

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55362502
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.052
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan *kolmogrov Smirnov test* untuk uji normalitas. Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai *asyp.siq (2-tailed)* dari variabel penelitian disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel penelitian terdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikoleniaritas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas**

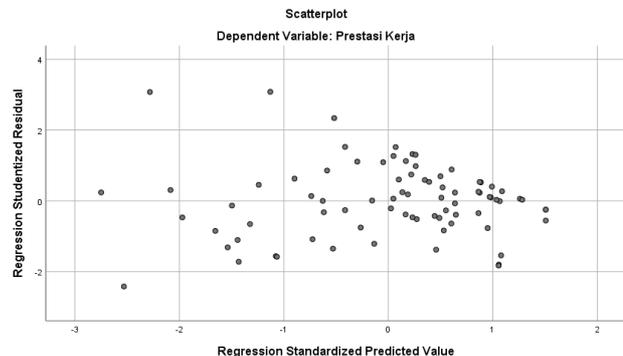
Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	0,492	2,034
Lingkungan Kerja (X2)	0,384	2,601
Motivasi Kerja (X3)	0,486	2,059

Berdasarkan table di atas memperlihatkan bahwa nilai tolerance variabel independent Disiplin Kerja 0,492 > 0,10 dan nilai VIF 2,034 < 10. Nilai tolerance Lingkungan Kerja 0,384 > 0,10 dan nilai VIF 2,601 <

10. Nilai tolerance Motivasi Kerja 0,486 > 0,10 dan nilai VIF 2,059 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 1. Uji Scatterplot**



Berdasarkan gambar 1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi prestasi kerja perawat berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std Error	Beta
(Constant)	.162	.370	
Disiplin Kerja (X1)	.367	.114	.332
Lingkungan Kerja (X2)	.407	.136	.347
Motivasi Kerja (X3)	.221	.115	.199

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0,162 + 0,367X_1 + 0,407X_2 + 0,221X_3 + e$$

1. Nilai koefisien konstanta ( $\alpha$ ).  
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Nilai koefisien beta 1 ( $\beta_1$ ).  
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diperoleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) positif sebesar 0,367 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu variabel disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,367 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.
3. Nilai koefisien beta 2 ( $\beta_2$ ).  
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) positif sebesar 0,407 yang berarti bahwa setiap

peningkatan satu variabel lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,407 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

4. Nilai koefisien beta 3 ( $\beta_3$ ).

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diperoleh variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) positif sebesar 0,221 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu variabel motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,221 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

**Hasil Uji F**

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	df	F hitung	F tabel	Sig.	
1	Regression	3	39,013	2,72	.000 <sup>b</sup>
	Residual	76			
	Total	79			

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  39,013 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$  dalam melakukan uji F ini. Kemudian  $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$  atau  $F_{tabel}$  dimana n adalah jumlah sata dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh  $F_{tabel} = (df : 4-1 = 3), (df_2 : 80 - 4 = 76)$  dan pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2.72.

Berdasarkan perhitungan tersebut , diketahui nilai dari  $F_{hitung}$  39,013 >  $F_{tabel}$  2.72 dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari standar taraf signifikansi yaitu  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat diambil keputusan  $H_a$  diterima. Artinya penelitian yang bertujuan melihat pengaruh disiplin kerja , lingkungan kerja dan motivasi kerja perawat RSUD Kota Mataram ini dapat dinyatakan layak dan hasil ini menunjukan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

**Hasil Uji t**

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	3,229	1,992	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,991	1,992	0,004	Signifikan
Motivasi Kerja	1,927	1,992	0,058	Tidak Signifikan

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 3,229 >  $t_{tabel}$  dengan nilai 1,992 dan taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t positif

menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan prestasi kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram.

2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 2,991 >  $t_{tabel}$  dengan nilai 1,992 dan taraf signifikansi 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) sehingga diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan prestasi kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram.

3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 1,927 >  $t_{tabel}$  dengan nilai 1,992 dan taraf signifikansi 0,058 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,058 > 0,05$ ) sehingga diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan prestasi kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Squared)**

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.591	.56445
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 60,6%. Hal ini berarti kemampuan variabel independent yang terdiri dari Disiplin, Lingkungan , dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat dikatakan cukup kuat karena melebihi atau diatas 50% yaitu 60,6%. Selanjutnya sisa dari nilai R Square yaitu sebesar 0,394 (39,4%) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini seperti yang disebutkan oleh Kusnendi (2012) yaitu seperti Pendidikan, keterampilan dan sikap etis kerja.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang hasilnya bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga diasumsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi sebesar 0.367 dan signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,229 > t_{tabel}$  1,992 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram.

Hasil penelitian dari peneliti selaras mengenai disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja didukung oleh Vivi Nila Sari (2019) yang menunjukkan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan prestasi, dan dalam penelitiannya disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekti Putrima (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang hasilnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga diasumsikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi sebesar 0.407 dan signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,991 > t_{tabel}$  1,992 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram

Hasil penelitian dari peneliti selaras mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja didukung oleh Mei Tyas Nur Putri Asri (2017) yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan prestasi, dan dalam penelitiannya disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria Nur Azizah dkk (2012) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### **Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang hasilnya bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga diasumsikan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram. Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi sebesar 0,221 dan signifikansi sebesar 0.058 lebih besar dari taraf

kesalahan 0.05 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,927 > t_{tabel}$  1,992 yang membuat motivasi kerja tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram.

Hal ini dapat terjadi karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja selain dari motivasi kerja sebagaimana yang disebutkan oleh Kusnendi (2012) yaitu motivasi, Pendidikan, disiplin kerja, lingkungan kerja, keterampilan dan sikap etika kerja dan adanya motivasi yang berasal dari motivasi internal dan motivasi external.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan oleh Uci Lidya Astuti (2020) yang menunjukkan motivasi memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal yang sama juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanne Aldi dkk (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.
3. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Kota Mataram. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan ditolak.

#### **SARAN**

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, berdasarkan penelitian, Adapun indikator terendah yaitu kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik dengan nilai dan kategori efektif. Karenanya, para perawat RSUD Kota Mataram diharapkan dapat menciptakan hubungan yang baik seperti diadakannya acara gathering dan acara non formal lainnya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, berdasarkan penelitian, Adapun indikator terendah yaitu hubungan baik dengan atasan dengan nilai 3,86 dan kategori nyaman. Karenanya, pihak RSUD Kota Mataram khususnya para atasan diharapkan untuk lebih mendekatkan diri dengan para perawat agar terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, berdasarkan penelitian indikator terendah yang dicapai dengan nilai 3,50 dan kategori tinggi, Karenanya diharapkan perusahaan dapat memberikan acara pelatihan atau mengundang motivator untuk memotivasi karyawan dan juga memberikan bonus terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Prestasi kerja pada objek memiliki hasil yang terbilang cukup tinggi dengan indikator terendah yaitu dengan nilai 3,99 dan kategori tinggi, Karenanya, diharapkan agar RSUD Kota Mataram dapat membimbing para perawat agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang diharapkan dengan memberikan pelatihan.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena diberikan Kesehatan dan kekuatan. Kemudian kepada kedua orang tua yakni Muhammad Yasin dan Ibu Masnah atas doa dan dukungan yang selalu diberikan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Rektor, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram dan kepada dosen pembimbing atas dukungan dan ilmu yang telah diberikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>.
- Asri, M. T. N. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Kediri. *Jurnal Simki-Economic*, 01(05), 1–18.
- Astuti, U. L. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 3, Issue April).
- Azizah, F. N., & Troena, E. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan Influence of Work Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline Towards Employee Achievement of Cv. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2), 1–5. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>
- Kusnendi. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. PPUT.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Noor, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 53(9), 1689–1699.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayoman, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Putrima, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat Bank BNI Syariah Bengkulu. *Iain Bengkulu*, 1–83.
- Rahman, M. F., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Kabupaten Sumenep. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 3, 107–121. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tuju, F., Mekel, P. A., & Adolfini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 3(2), 629–638.
- Victoria Pattynama, J., Kojo, C., Repi, A. L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Pengaruh Motivasi Kerja... 514 Jurnal EMBA*, 4(1), 1–10.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 42–62.